

CGIL



DEL TRENTINO



Statuto Cgil del Trentino Codice etico

www.cgil.tn.it



CGIL



DEL TRENTINO

Statuto Cgil del Trentino Codice etico

Statuto approvato dal Congresso della CGIL del Trentino ed adeguato allo Statuto della CGIL Nazionale da parte del Comitato Direttivo in data 11 aprile 2019. Adeguato alle indicazioni del Collegio Satutario Nazionale del 16.12.2020 (Prot. 106/20)

Proposta di **Codice etico** approvata all'unanimità dalla Commissione Statuto del XVIII Congresso nazionale della CGIL alle ore 13:00 del 23 gennaio 2019

Statuto Cgil del Trentino

Indice

TITOLO I - PRINCIPI COSTITUTIVI	9
Art. 1 - Applicazione	9
Art. 2 - Principi	9
Art. 3 - Denominazione e Sede	10
Art. 4 - Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol	10
Art. 5 - Iscrizione alla CGIL	11
Art. 6 - Diritti delle iscritte e degli iscritti	11
Art. 7 - Doveri delle iscritte e degli iscritti	12
Art. 8 - Democrazia sindacale	13
Art. 9 - Formazione dei gruppi dirigenti	14
Art. 10 - Incompatibilità	16
TITOLO II - DELLE STRUTTURE E DELLE FORME ORGANIZZATIVE	18
Art. 11 - Struttura organizzativa	18
Art. 12 - La CGIL del Trentino	18
Art. 13 - Camere del lavoro territoriali	20
Art. 14 - Federazioni o Sindacati di categoria	21
Art. 15 - Sindacato Pensionati	21
Art. 16 - Il Sistema delle tutele individuali	22
TITOLO III - ORGANI DELLA CONFEDERAZIONE	23
Art. 17 - Organi della CGIL del Trentino	23
Art. 18 - Congresso confederale della CGIL del Trentino	23
Art. 19 - Comitato Direttivo della CGIL del Trentino	24
Art. 20 - Assemblea Generale della CGIL	27
Art. 21 - Segreteria della CGIL del Trentino	27
Art. 22 - Il Comitato Esecutivo della CGIL del Trentino	29
Art. 23 - Collegio dei Sindaci della CGIL del Trentino	29
Art. 24 - Collegio degli Ispettori della CGIL del Trentino	30
Art. 25 - Assemblea dei quadri, dei comitati degli iscritti e leghe dei pensionati della CGIL del Trentino	31



TITOLO IV - DELLA AMMINISTRAZIONE	32
Art. 26 - Contributi sindacali e solidarietà	32
Art. 27 - Attività amministrativa	33
Art. 28 - Autonomia giuridica ed amministrativa	34
TITOLO V - DELLA GIURISDIZIONE INTERNA	34
Art. 29 - Sanzioni disciplinari	34
Art. 30 - Comitati di Garanzia Interregionali	37
Art. 31 - Collegio di Verifica della CGIL del Trentino	37

Codice etico Cgil del Trentino

Indice

CAPITOLO I - PREMESSA	39
Art. 1 - Finalità	39
Art. 2 - Ambito di applicazione	39
Art. 3 - Rispetto del Codice Etico	40
CAPITOLO II - DIRITTI E DOVERI PERSONALI	40
Art. 4 - Principio di responsabilità	40
Art. 5 - Integrità e prevenzione della corruzione	40
Art. 6 - Doveri di rendere conto	40
Art. 7 - Doveri di riservatezza	40
Art. 8 - Gestione del tempo	41
Art. 9 - Molestie sessuali, mobbing e stalking	41
Art. 10 - Conflitto di interessi e obbligo di astensione	41
Art. 11 - Abuso della propria posizione	42
Art. 12 - Favoritismo e nepotismo	42
Art. 13 - Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni	42
Art. 14 - Disposizioni per i dirigenti della CGIL	43
CAPITOLO III - DOVERI VERSO L'ORGANIZZAZIONE	43
Art. 15 - Tutela del nome e dell'immagine della CGIL	43



Art. 16 - Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative	43
--	----

CAPITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETÀ

Art. 17 - La scelta della sobrietà	44
--	----

Art. 18 - Spese di rappresentanza, regali, compensi e altre utilità	44
---	----

CAPITOLO V - RAPPORTI COMMERCIALI

Art. 19 - Rapporto con i fornitori.....	45
---	----

Art. 20 - Criteri di valutazione selezione dei fornitori	45
--	----

Art. 21 - Obblighi dei fornitori	45
--	----

CAPITOLO VI - RAPPORTI CON ISCRITTI, UTENTI, ISTITUZIONI E CONTROPARTI.....

Art. 22 - Rapporti con gli utenti e vincolo dell'accoglienza	46
--	----

Art. 23 - Rapporti con le altre Organizzazioni sindacali, le Istituzioni e le Associazioni dei Datori di lavoro	46
--	----

Art. 24 - Le convenzioni ed i rapporti con i partner	46
--	----

<i>Norma transitoria</i>	46
--------------------------------	----





Statuto Cgil del Trentino

Approvato dal Congresso della CGIL del Trentino ed adeguato allo Statuto della CGIL Nazionale da parte del Comitato Direttivo in data 11 aprile 2019.

Adeguato alle indicazioni del Collegio Statutario Nazionale del 16.12.2020 (Prot. 106/20)

TITOLO I - PRINCIPI COSTITUTIVI

Articolo 1 - Applicazione

La Cgil del Trentino, godendo di fatto e di diritto – nell'ambito della Cgil – di una speciale autonomia, adotta il presente Statuto che integra, per le parti di riferimento, sostituendone le corrispondenti norme, lo Statuto della Cgil Nazionale.

Lo Statuto integrativo è valido nel territorio della Provincia Autonoma di Trento per tutti gli iscritti e per tutte le strutture della Cgil.

Eventuali norme di singole strutture, contrastanti con il presente Statuto, sono nulle.

Lo Statuto della Cgil del Trentino è approvato e può essere modificato dal Congresso con la maggioranza dei 3/4 dei voti degli aventi diritto.

Per quanto non previsto dal presente Statuto valgono le norme dello Statuto Nazionale della Cgil.

Articolo 2 - Principi

Nell'ambito delle scelte generali della Cgil Nazionale, la Cgil del Trentino è impegnata ad operare attivamente per una politica sindacale unitaria ed in questo ambito a raggiungere intese, anche sperimentali, con le altre confederazioni trentine per costruire un soggetto sindacale unitario sulla base dei valori comuni della libertà, del pluralismo, della democrazia interna e di mandato, per l'affermazione di una cultura ispirata ai valori dell'accoglienza, della pace e del



disarmo, nonché della solidarietà tra i lavoratori ed i pensionati.

La Cgil del Trentino, a tutti i livelli, opera per una completa riforma in termini regionalistici della Confederazione, attraverso una più precisa distinzione fra le competenze nazionali e quelle in capo al territorio, trasferendo per queste ultime la pienezza dei poteri di rappresentanza e di negoziazione, alle sedi regionali e alle loro articolazioni, quali interfaccia delle omologhe istituzioni pubbliche e private che esistono sul territorio.

La Cgil del Trentino è impegnata a favorire, ricercare e stabilire rapporti unitari, di collaborazione, di confronto e di cooperazione per promuovere lo scambio di esperienze e di informazioni, al fine di perseguire accordi di collaborazione per la tutela dei diritti dei lavoratori di questa ed altre aree geografiche.

In questo ambito la Cgil del Trentino può promuovere la costituzione o aderire ad organismi sindacali nell'ambito dei diversi Paesi e/o Regioni dell'arco alpino.

Tra un Congresso e l'altro il potere di deliberare in ordine alla costituzione all'adesione e/o alla revoca agli organismi di cui sopra è affidato al Comitato Direttivo della Cgil del Trentino con la maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti.

Articolo 3 - Denominazione e Sede

In Trentino viene mantenuta la denominazione nazionale "Confederazione Generale Italiana del Lavoro" (CGIL) con l'aggiunta "del Trentino".

Nell'ambito della CGIL nazionale, la CGIL del Trentino costituisce a tutti gli effetti struttura regionale. Nel presente Statuto ogni riferimento al livello regionale riguarda il territorio della Provincia Autonoma di Trento, fatto salvo quanto richiamato nel successivo art. 4 o diversamente specificato nei singoli articoli.

La Cgil del Trentino può dotarsi di un proprio particolare emblema.

La Cgil del Trentino ha sede in Trento ed è articolata nelle varie realtà territoriali e di categoria.

Articolo 4 - Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol

In rapporto alla esigenza di esercitare il proprio ruolo di rappresentanza e di negoziazione in relazione alle competenze della Regione ed agli omologhi enti pubblici regionali o delle analoghe strutture di rappresentanza imprenditoriali, la Cgil del Trentino si attiva per la costituzione di un organismo di coordinamento con competenza su tutte le materie di interesse generale, sociale o intercategoriale di valenza regionale.

Analoghe strutture di coordinamento sono previste, in quanto necessarie, per le categorie, i servizi ed il sindacato pensionati.



Le modalità di composizione e di funzionamento di detti organismi saranno deliberate dai rispettivi organi direttivi.

Articolo 5 - Iscrizione alla CGIL

L'iscrizione alla Cgil avviene mediante domanda alla struttura congressuale del luogo di lavoro o territoriale, della lega Spi e mediante la sottoscrizione della delega o corrispettivo atto certificatorio. A tutela dell'organizzazione la domanda di iscrizione viene respinta, con deliberazione motivata, a cura delle segreterie delle strutture alle quali l'iscrizione viene richiesta, previo parere favorevole della segreteria della Cgil del Trentino, nei casi di gravi condanne penali, sino all'espiazione della pena, di attività o appartenenza o sostegno diretto o indiretto ad associazioni con finalità incompatibili con il presente Statuto (a titolo esemplificativo: organizzazioni segrete, mafiose, criminali, logge massoniche, organizzazioni a carattere fascista o razzista, organizzazioni terroristiche).

Sulle stesse situazioni si procede, con deliberazione motivata della Segreteria della stessa Struttura, previo parere favorevole della Cgil del Trentino, nel caso di iscritte/i, determinando l'interruzione del rapporto associativo con la Cgil.

Sulla conformità alle previsioni statutarie di tali deliberazioni si pronuncia – a richiesta dell'interessato/a – il Collegio Statutario Nazionale.

L'iscrizione alla Cgil è attestata dalla tessera e dalla regolarità del versamento dei contributi sindacali; è periodicamente rinnovata e, comunque, può essere revocata in qualsiasi momento dall'iscritto/a. L'iscrizione con delega alla CGIL comporta per i lavoratori attivi ed i pensionati una trattenuta mensile.

Articolo 6 - Diritti delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla Cgil hanno pari diritti.

Essi hanno diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna e salvaguardando la dignità della persona nei comportamenti e nel rapporto fra i sessi.

Essi hanno diritto di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato e di manifestare liberamente il proprio pensiero ed il proprio diritto di critica con la parola, lo scritto ed ogni altro mezzo di diffusione, nonché, ferme restando la piena autonomia e le specifiche competenze decisionali degli organi dirigenti, di esprimere – anche attraverso la concertazione di iniziative, liberamente manifestate anche attraverso i normali canali dell'organizzazione – posizioni collettive di minoranza o di maggioranza, alle quali possa riferirsi la formazione dei gruppi dirigenti.

Ogni iscritto ed ogni iscritta alla Cgil ha diritto a concorrere alla formazione della



piattaforma ed alla conclusione di ogni vertenza sindacale che lo/la riguardi.

Le iscritte e gli iscritti alla Cgil hanno diritto alla piena tutela, sia individuale che collettiva, dei propri diritti e interessi economici, sociali, professionali e morali, usufruendo a tal fine anche dei vari servizi organizzati dalle strutture della Cgil.

La Cgil deve adottare tutti gli strumenti necessari per garantire il diritto di partecipazione alla vita complessiva dell'organizzazione delle iscritte e degli iscritti, attraverso anche la tempestiva ed esauriente informazione sull'attività del sindacato ai vari livelli e nei diversi campi di iniziativa. Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere tempestivamente informati di addebiti mossi al loro operato e alla loro condotta, di ricorrere, in seconda istanza, contro sentenze della Commissione di garanzia competente e ad avere garantita la possibilità di far valere le proprie ragioni.

Hanno diritto inoltre ad opporsi legittimamente contro atti e fatti commessi all'interno della organizzazione che considerino contrari ai principi statutari, anche richiedendo l'attivazione della procedura relativa alla giurisdizione interna o alla garanzia statutaria.

Tutte le iscritte e gli iscritti sono elettori e possono accedere alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza; il voto è personale, o a mezzo delegati, eguale e libero.

La Cgil tutela le minoranze linguistiche ed etniche, riconoscendo specifici diritti alle iscritte ed agli iscritti appartenenti a tali minoranze.

Articolo 7 - Doveri delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla Cgil partecipano alle attività dell'organizzazione, ne rendono feconda la vita democratica, contribuiscono al suo finanziamento attraverso le quote associative e si attengono alle norme del presente Statuto ed a quelle deliberate dagli organismi dirigenti in applicazione dello Statuto stesso.

Le iscritte e gli iscritti sono chiamati a comportarsi con lealtà nei confronti degli altri iscritti/iscritte rispettando i valori e le finalità fissati nel presente Statuto.

Qualora assumano incarichi di direzione sono chiamati a svolgere i loro compiti con piena coscienza delle responsabilità che ne derivano nei confronti delle lavoratrici/lavoratori e degli iscritti/iscritte rappresentati, in modo particolare per quanto riguarda la coerenza dei loro comportamenti con i deliberati degli organi dirigenti, il loro obbligo di difendere l'unità e l'immagine della Cgil, in particolare nei casi di trattative che si debbono svolgere per l'intera Cgil su una unica piattaforma, quella definita dal mandato.



Articolo 8 - Democrazia sindacale

I cardini su cui poggia la vita democratica della Cgil sono:

- a) la garanzia della massima partecipazione, personale o a mezzo di delegati, di ogni iscritto/iscritta alla Cgil, in uguaglianza di diritti con gli altri iscritti/iscritte, alla formazione delle deliberazioni del proprio sindacato di categoria e delle istanze confederali, o alle decisioni specifiche che li riguardano;
- b) l'adozione di regole per la formazione delle decisioni della organizzazione ai vari livelli – prevedendo le materie per le quali sia necessario lo strumento della consultazione degli iscritti – e per il rispetto della loro realizzazione, nonché la ricerca di regole condivise fra le organizzazioni sindacali, per la definizione e l'approvazione delle piattaforme rivendicative da parte dei lavoratori. Comunque, per la Cgil, in assenza del mandato di tutti i lavoratori, le lavoratrici, i pensionati interessati, è vincolante il pronunciamento degli iscritti;
- c) la periodicità delle riunioni ordinarie delle assemblee primarie degli iscritti/iscritte e degli organismi di tutte le strutture, prevedendo la possibilità di convocazioni straordinarie su richiesta di un decimo degli iscritti/iscritte o di un quarto dei componenti gli organismi stessi, sulla base dei regolamenti di cui essi si doteranno;
- d) il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia delle pari dignità delle opinioni a confronto prima della decisione ed in occasione del Congresso;
- e) l'unicità dell'organizzazione nella realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;
- f) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica degli altri lavoratori o, più in generale, con la necessità di rappresentanza dell'insieme degli interessi dei lavoratori occupati e non, propri di un sindacato generale, facendo vivere e praticare una democrazia della solidarietà accanto ad una democrazia degli interessi, affinché si affermi, in modo definitivo ed impegnativo nella cultura e nella forza contrattuale della Cgil, il valore della confederalità;
- g) l'adozione di un codice etico relativo ai comportamenti, i diritti ed i doveri di coloro a cui si applica. La violazione del codice etico è violazione dello Statuto.
- h) la definizione delle prerogative e dei poteri degli organismi che deve garantire la netta distinzione dei poteri:
 1. di direzione politica e di regolamentazione della vita interna, in tutti i suoi molteplici aspetti, a partire da quelli rinviati esplicitamente dallo Statuto,



attribuiti al comitato Direttivo e alla Assemblea generale;

2. di gestione politica dei mandati ricevuti dal comitato Direttivo e/o dall'Assemblea Generale di direzione quotidiana delle attività, nonché di rappresentanza legale della Cgil, attribuita al segretario generale e alla Segreteria;
3. di giurisdizione interna, con funzioni giudicanti, attribuita al Comitato di garanzia;
4. di controllo sugli atti delle varie strutture, in riferimento alle norme statutarie e regolamentari e alle prassi democratiche proprie della CGIL, attribuito al Collegio di verifica;
5. di garanzia statutaria – intesa come istanza a cui ricorrere per interpretazioni statutarie e per giudicare la compatibilità delle normative approvate dagli organi direttivi ai vari livelli con lo Statuto della CGIL – attribuita al Collegio statutario nazionale;
6. di verifica e controllo amministrativo, sulla base delle regole statutarie e delle leggi, attribuite al Collegio degli Ispettori e dei Sindaci revisori;

Inoltre, il carattere democratico dell'organizzazione è garantito:

- a) dallo svolgimento dei congressi ogni quattro anni, salvo decisioni degli organismi dirigenti che ne prevedano l'anticipazione e le norme per l'indizione dei congressi straordinari e dall'elezione negli stessi degli organismi dirigenti;
- b) dall'applicazione, nelle elezioni degli organi direttivi, del voto segreto.

Articolo 9 - Formazione dei gruppi dirigenti

La formazione degli organismi dirigenti deve tendere a realizzare:

- a) l'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli Esecutivi, nonché nelle sostituzioni che negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini – realizzando ovunque possibile la parità tra i generi, a partire dagli organi esecutivi laddove composti in numero pari, e comunque stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60% e definendo le relative regole applicative anche attraverso lo scorrimento nelle liste in caso di elezione degli organismi – e la rappresentazione compiuta della complessità della CGIL, costituita dai pluralismi e dalle diversità, come definiti nel presente Statuto, nonché dalla pluralità di strutture nelle quali si articola e vive la Confederazione, affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della



nostra base sociale;

- b) la definizione di regole per la selezione dei gruppi dirigenti, per la loro mobilità, per la durata massima del mandato esecutivo e degli incarichi di direzione di quanti operano nel Sistema delle Tutele individuali, con le modalità previste dalle Delibere Regolamentari; per favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca anche mediante l'utilizzo di intensi percorsi formativi un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione;
- c) la definizione di regole per i casi ove non fosse possibile un governo unitario della struttura; tali regole devono consentire all'eventuale opposizione di avere sedi e modalità certe di verifica e controllo dell'operato della maggioranza, nonché la strumentazione atta a garantirne l'agibilità;
- d) la condivisione del principio che i componenti di delegazioni, a qualsiasi livello, sono tenuti a rappresentare in quelle sedi il mandato e le deliberazioni della relativa struttura;
- e) la definizione di regole sui processi di accorpamento, sulla costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali;
- f) la definizione di regole per la partecipazione della CGIL e delle sue strutture ad organismi esterni (Fondi, Enti bilaterali, ecc.) nei quali la presenza stessa è determinata da leggi o da contratti collettivi;
- g) l'adozione del principio della trasparenza degli atti dell'Organizzazione secondo le modalità ed i contenuti definiti nei Regolamenti;
- h) stabilendo, con apposita delibera regolamentare, la percentuale minima di presenza di delegati/e di posto di lavoro negli organismi dirigenti, nonché di giovani e migranti, nonché la composizione numerica massima dei Comitati Direttivi. La composizione dei Comitati Direttivi Spi verrà definita dallo Statuto dello stesso SPI.

In particolare, per la CGIL del Trentino, la politica dei quadri deve perseguire:

- 1) una reale e misurabile efficienza e funzionalità dell'intero modello organizzativo, del ruolo e delle funzioni di ogni struttura;
- 2) un decentramento dei poteri, delle risorse, delle persone in direzione dei luoghi di lavoro e delle Leghe dei pensionati, operando un reinsediamento dell'organizzazione, capace di cogliere specificità tradizionali e nuove;
- 3) un maggior coinvolgimento in incarichi dirigenti ad ogni livello di compagne/i in produzione utilizzando, anche in maniera flessibile, tutte le possibilità offerte dalla normativa vigente;
- 4) una più capillare valorizzazione della presenza delle donne che consenta la



realizzazione del riequilibrio della rappresentanza negli organismi dirigenti, a tutti i livelli.

Sulle seguenti specifiche materie, la Cgil del Trentino pone i seguenti vincoli:

- 5) la cessazione del rapporto di dipendenza al raggiungimento dell'anzianità massima prevista, nonché la cessazione degli incarichi esecutivi o dirigenziali al raggiungimento del 65° anno di età, con l'eccezione del Sindacato pensionati;
- 6) va favorito l'utilizzo del volontariato che deve essere sempre più ampio, in tutti i settori dell'organizzazione
- 7) va perseguita la mobilità fra gli incarichi, compresi quelli di segreteria generale, e le Strutture, in una logica di solidarietà generale;
- 8) gli incarichi di segreteria, nella stessa struttura, non possono essere ricoperti per più di due mandati congressuali e comunque non possono superare 8 anni. Non sono ammesse proroghe.

Articolo 10 - Incompatibilità

La Cgil ispira il suo comportamento rivendicativo e contrattuale e le decisioni di ricorrere – quando è necessario – alla pressione sindacale ed allo sciopero, all'obiettivo primario di realizzare la massima solidarietà fra gli interessi e i diritti delle donne e degli uomini che lavorano, dei lavoratori italiani e stranieri e di salvaguardare la massima unità nell'elaborazione e nell'azione, nel rispetto delle scelte adottate democraticamente dalla Confederazione nel suo insieme. Questo principio della solidarietà contrappone la Cgil a ogni logica di tipo corporativo o aziendalistico. La Cgil considera incompatibile con l'appartenenza alla Confederazione iniziative di singoli o di gruppi, i quali, mentre ribadiscono la loro adesione formale alla Cgil, promuovono la costituzione di organizzazioni para-sindacali, in competizione con la rappresentatività generale alla quale tende la Cgil, ovvero promuovono azioni organizzate che, di fronte alle controparti del sindacato, rompono l'unità della Cgil come soggetto contrattuale.

La adesione alla Cgil è incompatibile con l'appartenenza ad altre associazioni, comunque denominate, che perseguano obiettivi e svolgano ruoli e funzioni sindacali, mentre non lo è con associazioni professionali che non svolgano tale ruolo, ovvero per le quali il Comitato Direttivo preveda espressamente la doppia affiliazione e vengano definiti patti di unità d'azione e/o convenzioni per regolare, nella salvaguardia della reciproca autonomia, le modalità di partecipazione alle diverse fasi negoziali.

L'autonomia della Cgil si realizza anche fissando le seguenti incompatibilità con cariche elettive dell'organizzazione ai vari livelli:

- a) appartenenza a Consigli di Amministrazione, Istituti ed Enti pubblici di ogni



tipo ed organi di gestione in genere, ad esclusione di quelle di società, associazioni, enti bilaterali, enti ed istituti che vedono la Cgil quale parte promotrice o istitutiva e/o nei quali la presenza è in rappresentanza o su indicazione o proposta dalla Cgil stessa (la cui partecipazione è normata da apposita delibera regolamentare). Eventuali deroghe riferite a cooperative di assistenza, volontariato, servizi sociali e di abitazione, devono essere autorizzate dal Centro Regolatore Confederale Nazionale;

- b) appartenenza ad organi direttivi di partiti o altre formazioni politiche che non siano di emanazione congressuale, nonché di organi esecutivi degli stessi;
- c) con la qualità di componente delle assemblee elettive della Comunità Europea e quelle dello Stato italiano ai diversi livelli istituzionali; la candidatura a tali assemblee, o primarie di coalizione o di partito, comporta l'automatica decadenza da ogni incarico esecutivo e la sospensione dagli organi direttivi di emanazione congressuale;
- d) con l'assunzione di incarichi di governo o di gabinetto ai vari livelli istituzionali; l'incompatibilità scatta dall'accettazione dell'indicazione a far parte di un esecutivo anche se precedente all'appuntamento elettorale.

Dal cessare delle condizioni che danno luogo ad incompatibilità, l'iscritto sospeso rientra negli organismi direttivi dei quali faceva parte dopo 12 mesi.

Nel caso di reiterazione in un arco temporale di dieci anni della condizione d'incompatibilità di cui ai precedenti commi c) e d), l'iscritto sospeso può rientrare negli organismi direttivi dei quali faceva parte dopo ventiquattro mesi.

Analogamente, si prevede che l'iscritto/a che provenga da esperienze politiche di natura esecutiva o da assemblee elettive, non possa far parte di organismi elettivi o ricoprire incarichi di natura esecutiva, prima che sia trascorso un periodo di dodici mesi.

Dà luogo ad incompatibilità anche l'assunzione di incarico di difensore civico.

A livelli di posto di lavoro e/o lega, per carica di direzione si intende l'appartenenza agli esecutivi; l'incompatibilità con l'appartenenza ad assemblee elettive di circoscrizione o di comune o con cariche di governo locale è limitata al territorio amministrativo del comune in cui è collocato il luogo di lavoro o dei comuni facenti capo alla lega.

L'appartenenza ad organi esecutivi della Cgil a qualsiasi livello è inoltre incompatibile con la qualità di componente di commissioni per il personale, commissioni concorsuali, commissioni sussidi e simili.

Le decadenze previste nel presente articolo sono automatiche. È responsabilità della Segreteria della struttura interessata garantirne la concreta attuazione. A fronte di eventuali inosservanze, la Segreteria della struttura interessata risponde della violazione presso il Collegio di Verifica.



Spetta al Comitato Direttivo della Cgil, a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti, stabilire eventuali altre forme di incompatibilità che si rendano necessarie.

TITOLO II - DELLE STRUTTURE E DELLE FORME ORGANIZZATIVE

Articolo 11 - Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Cgil, in ogni suo assestamento e specifica attuazione, deve costantemente mirare a promuovere la più attiva partecipazione degli iscritti e dei lavoratori ed il più efficace impegno per la democrazia e verso l'unità sindacale e ad estendere la presenza nel territorio, inteso come insieme di luoghi di lavoro, relazioni, competenze istituzionali.

Nei luoghi di lavoro o nel territorio la Cgil identifica nell'assemblea degli iscritti/iscritte e della lega Spi la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale della Cgil e delle sue categorie e dello Spi.

L'Assemblea elegge:

- a) il Comitato degli iscritti Cgil o il Direttivo della Lega Spi, secondo le modalità stabilite dal Comitato Direttivo, che ne fissa compiti, funzioni e ruoli nel quadro di una affermazione piena degli stessi, quali vere e proprie strutture orizzontali e verticali;
- b) i delegati ai congressi delle istanze superiori.

La Cgil del Trentino si articola nelle seguenti strutture per la generalità dei lavoratori e dei pensionati:

- i Comitati degli iscritti del posto di lavoro, di lega o interaziendale; le leghe dei pensionati ;le strutture di rappresentanza dei lavoratori parasubordinati ed interinali, le forme di organizzazione dei non occupati;
- le Camere del lavoro territoriali, che comprendono i Sindacati di categoria, lo SPI e le sue Leghe;
- le Federazioni o Sindacati di categoria, lo SPI;
- le strutture di rappresentanza costituite dal Comitato Direttivo della Cgil.

Articolo 12 - La CGIL del Trentino

La Cgil del Trentino si dota di un proprio statuto in armonia con i dettati dello Statuto della Cgil Nazionale.



Lo Statuto della Cgil del Trentino è approvato dal Congresso e riguarda esclusivamente il campo di applicazione relativamente al livello territoriale, le strutture e le forme organizzative.

Il Comitato Direttivo adeguerà il relativo Statuto a quello della Cgil approvato dal Congresso Nazionale, entro il termine di sei mesi.

La compatibilità dello Statuto della Cgil del Trentino con lo Statuto della Cgil sarà determinata dal Collegio Statutario Nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo.

Per quanto non riportato nel presente Statuto valgono le norme dello Statuto della Cgil Nazionale.

La Cgil del Trentino ha compito di elaborazione e di direzione politica ed organizzativa di tutte le strutture orizzontali e verticali esistenti nel proprio territorio, promuove e gestisce le politiche sindacali e vertenziali regionali e coordina, indirizzandola, l'attività confederale e quella degli Enti ed Istituti svolta a livello regionale.

In raccordo con gli indirizzi nazionali, la CGIL del Trentino ha – nell'ambito del proprio territorio, nei confronti delle istituzioni pubbliche e delle controparti pubbliche e private – competenza primaria e potere di rappresentanza e di negoziazione su tutte le materie nelle quali gli enti territoriali regionali e provinciali esercitano potestà legislativa e/o ordinamentale in forza dello Statuto speciale per la Regione Trentino-Alto Adige e relative disposizioni di attuazione.

La Cgil del Trentino, al fine di informare compiutamente i propri iscritti, edita propri periodici senza fini di lucro, avvalendosi di strumenti multimediali.

La Cgil del Trentino è centro regolatore e pertanto interviene:

- a) sull'insieme della politica organizzativa nel territorio regionale, anche per realizzare scelte di razionalizzazione, accorpamenti funzionali, revisioni territoriali e decentramento, in grado di garantire maggiore presenza, operatività, sostenibilità ed efficienza; a tal fine può decidere anche la costituzione di strutture di decentramento organizzativo;
- b) sulla politica dei quadri e della loro formazione, per favorire – attraverso la mobilità – la pluralità delle esperienze;
- c) sulla redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio di competenza;
- d) sul regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni del comitato Direttivo nazionale della Cgil;
- e) sulla direzione, coordinamento e controllo della politica dei servizi del Sistema delle tutele individuali
- f) nella nomina del Responsabile della Protezione dei dati con competenze sui trattamenti svolti dalla Cgil del Trentino e dalle organizzazioni orizzontali



e verticali del territorio, nonché nella direzione e coordinamento degli stessi trattamenti, sulla base dei criteri direttivi deliberati dalla Cgil Nazionale.

La CGIL del Trentino svolge il ruolo di centro regolatore ed esercita tale attribuzione mediante la Segreteria.

L'azione della Cgil è volta, altresì, a favorire l'autorganizzazione delle donne a tutti i livelli. Conseguentemente, spetta al Comitato Direttivo definire le regole di costituzione e riconoscimento, stabilendone contestualmente i poteri e le prerogative e le risorse.

Spetta, inoltre, al Comitato Direttivo della Cgil decidere forme specifiche di rappresentanza delle diversità dei soggetti, anche attraverso la costituzione di strutture di coordinamento, stabilendone i poteri e le prerogative, gli ambiti di decisione e/o di proposta e di consultazione obbligatoria degli stessi da parte degli organismi dirigenti, le risorse, le modalità della loro composizione ed i livelli ai quali se ne prevede l'esistenza, il loro grado di autonomia.

La Cgil è, comunque, impegnata a promuovere forme di aggregazione delle/gli immigrate/i con modalità che meglio rispondono alle esigenze degli immigrati/e presenti sul territorio. Tali strutture devono avere ruoli, funzioni e poteri chiaramente definiti al fine di garantire la maggiore partecipazione, salvaguardandone l'autonomia nelle decisioni politiche.

Articolo 13 - Camere del lavoro territoriali

La Camera del lavoro territoriale comprende le organizzazioni sindacali della Cgil esistenti nell'ambito del territorio sindacale, inteso come zona individuata dal Comitato Direttivo della Cgil del Trentino.

La Camera del lavoro territoriale dirige e coordina l'azione sindacale del territorio, promuove e gestisce le vertenzialità territoriali su temi di interesse generale, favorisce una sempre più elevata capacità autonoma dei Sindacati ad assolvere ai propri specifici compiti, promuove e tiene viva una qualificata iniziativa dell'organizzazione sindacale nel suo complesso, con particolare riguardo ai problemi generali dello sviluppo economico e del miglioramento delle condizioni di vita della popolazione lavoratrice; promuove forme di organizzazione dei non occupati e le strutture di rappresentanza decise dal Comitato Direttivo della Cgil.

Le Camere del Lavoro territoriali della CGIL del Trentino non hanno valenza congressuale.

I Responsabili di Zona sono proposti dalla Segreteria della Cgil del Trentino al Comitato Direttivo, che ne ratifica la nomina.

In tutte le zone viene istituito un Comitato di Zona composto dai delegati di categoria che lavorano in quel territorio. Integrati dai delegati di Lega Spi e dai



responsabili dei servizi territorialmente presenti, con il compito di elaborare ed approvare le piattaforme rivendicative territoriali. Il Comitato viene convocato almeno una volta all'anno.

Articolo 14 - Federazioni o Sindacati di categoria

La struttura organizzativa, gli organi direttivi e i modi della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 9 del presente statuto in materia di sistema elettorale – e i compiti delle Federazioni o Sindacati di categoria, oltre a quelli già indicati dal presente articolo, sono determinati dagli statuti delle rispettive federazioni o sindacati nazionali di categoria, in armonia con i dettati del presente statuto.

Le Federazioni o Sindacati di categoria organizzano gli iscritti/iscritte alla Cgil sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera.

Le variazioni dei criteri associativi, gli accorpamenti e gli scorpori che li riguardano, sono decisi dal Congresso confederale.

È di stretta pertinenza delle Federazioni o Sindacati di categoria l'esercizio del mandato negoziale, da esplicitare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello.

Articolo 15 - Sindacato Pensionati

Nella Cgil del Trentino è costituito il Sindacato pensionati.

Lo Spi, sindacato generale dei pensionati e degli anziani, organizza e tutela nella Cgil i pensionati ex lavoratori di tutte le categorie e in relazione ad ogni regime pensionistico, i pensionati di reversibilità ed i pensionati sociali.

La Cgil assume attraverso lo SPI la rappresentanza dei pensionati e riconosce ai problemi connessi alla loro condizione un carattere integrante rispetto ai diritti del lavoro e di cittadinanza più tradizionalmente tutelati.

La Cgil coinvolge lo Spi – anche attribuendo il diritto di proposta nella elaborazione delle proprie politiche sullo stato sociale – e in ogni caso verifica, con il suo stesso concorso, le implicazioni delle azioni rivendicative autonomamente esercitate dal Sindacato dei pensionati e riferite alla tutela del reddito pensionistico, nelle forme previste dalla normativa di legge, alle politiche sociali e dei servizi e alla promozione e allo sviluppo dei rapporti di comunità, al fine di tutelare, specie all'interno di progetti di integrazione sociale, la condizione ed il ruolo dei pensionati e degli anziani. In questo senso, lo SPI e le sue strutture territoriali e di base promuovono e / o integrano le attività vertenziali della Cgil sul territorio, rivolte alle condizioni di vita e di riproduzione sociale dei cittadini.



Nelle negoziazioni attinenti alla previdenza, all'assistenza sanitaria ed alla sicurezza sociale e al funzionamento delle relative strutture, lo SPI fa parte delle delegazioni confederali trattanti.

La Cgil promuove il rafforzamento del rapporto di collaborazione tra federazioni di categoria e sindacato dei pensionati, definendone forme e modalità.

Lo SPI del Trentino, su delega dello Spi Nazionale, può esercitare funzioni di Centro Regolatore nelle forme, limiti e condizioni di revoca stabiliti dal suo regolamento, definito d'intesa con la CGIL.

Articolo 16 - Il Sistema delle tutele individuali

La Cgil e le sue strutture, al fine di realizzare una efficace tutela dei diritti individuali degli iscritti e dei lavoratori, in attività o in pensione, nonché dei disoccupati e degli inoccupati, promuove la costituzione di specifiche strutture (Istituti, Enti, Società) per l'erogazione di servizi.

La Cgil del Trentino considera la tutela e i servizi alla persona complementari alla rappresentanza collettiva del sindacato generale, e – in questo contesto – la finalità della politica del Sistema delle tutele individuali della Cgil è contribuire, con pari dignità, alla realizzazione della strategia dei diritti e della solidarietà, ponendo al centro la dimensione della persona.

Il sistema dei servizi rappresenta una funzione strategica del sindacato generale ed uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.

La qualità del servizio e della tutela espressa dal Sistema dei Servizi, è il risultato di una politica di qualificazione delle competenze tecniche, professionali e gestionali di ciascun servizio, dell'integrazione tra gli stessi e di un utilizzo razionale ed efficiente dell'insieme delle risorse (umane, strumentali, logistiche e finanziarie) impiegate secondo il valore della trasparenza nell'intero complesso delle attività di servizio, nel pieno rispetto delle normative di riferimento, dei vincoli legislativi e statutari esistenti.

Il Sistema delle tutele individuali, al di là delle specifiche articolazioni, opera in una dimensione unitaria fra Enti, Istituti e Società a tutti i livelli con l'obiettivo di raggiungere il massimo di integrazione e condivisione delle scelte politiche, organizzative e formative.

L'esercizio dell'indirizzo e del controllo delle rispettive attività, nonché di altre decisioni relative alle proprie competenze, spettano al Direttivo Nazionale della Cgil e al Comitato Direttivo della Cgil del Trentino.



TITOLO III - ORGANI DELLA CONFEDERAZIONE

Articolo 17 - Organi della CGIL del Trentino

- a) Sono organi deliberanti:
 - il Congresso confederale;
 - il Comitato Direttivo;
 - l'Assemblea Generale.
- b) Sono organi esecutivi:
 - la Segreteria;
 - il Comitato Esecutivo.
- c) Sono organi di controllo amministrativo:
 - il Collegio dei Sindaci;
 - il Collegio degli Ispettori.
- d) È organo di giurisdizione disciplinare interna:
 - il Comitato di Garanzia Interregionale.
- e) È organo di garanzia statutaria:
 - il Collegio di Verifica.
- f) Sono organi consultivi e di proposta:
 - l'assemblea dei quadri, i Comitati di Zona, i Comitati degli Iscritti e leghe dei pensionati.

Articolo 18 - Congresso confederale della CGIL del Trentino

Il Congresso è il massimo organo deliberante della Cgil. Esso viene convocato ogni quattro anni ed ogni qualvolta la sua convocazione sia deliberata dal Comitato Direttivo o richiesta da almeno un decimo degli iscritti/ iscritte.

Fermo restando che la Cgil del Trentino è istanza congressuale regionale, sono previsti i seguenti livelli congressuali:

- a) le assemblee di base (di azienda o interaziendali) e di Lega per il sindacato pensionati;
- b) il congresso regionale.

I delegati al congresso sono eletti per il 50% dai congressi aziendali e/o interaziendali e/o di Lega e per il 50% dai congressi regionali delle federazioni e/o sindacati di categoria e del sindacato pensionati.

Le norme per l'organizzazione dei congressi ai vari livelli e per l'elezione dei delegati ai congressi nei successivi gradi sono di competenza del Comitato Direttivo della Cgil del Trentino, fermo restando le norme di riferimento stabilite a livello



nazionale; il Comitato Direttivo stabilisce altresì il rapporto tra iscritti e delegati da eleggere.

Il Comitato Direttivo uscente può decidere, nell'ambito del regolamento congressuale, che una parte del Comitato Direttivo venga eletta direttamente dagli iscritti dalle assemblee congressuali di base. Nelle assemblee di base il dibattito è aperto a tutti i lavoratori, mentre la possibilità di votare e di essere eletti è riservata agli iscritti/iscritte nelle modalità previste dal Regolamento congressuale.

Compiti del Congresso confederale sono:

- a) definire gli orientamenti generali della Cgil da seguire da parte di tutte le organizzazioni confederate;
- b) eleggere il Comitato Direttivo;
- c) eleggere l'Assemblea Generale;
- d) eleggere il Collegio dei Sindaci;
- e) eleggere il Collegio di Verifica;
- f) approvare il Codice Etico.

L'assemblea generale sarà composta:

- in un numero non superiore al doppio del CD di riferimento che ne fa parte;
- a maggioranza di delegati ed attivisti dei luoghi di lavoro e delle leghe SPI;
- con gli stessi criteri di rappresentanza e pluralismo previsti dallo Statuto per i Comitati Direttivi.

L'Assemblea Generale è titolare delle funzioni proprie di cui al successivo articolo 20.

Al solo Congresso compete deliberare sulla modifica dello Statuto, sulle adesioni della Cgil del Trentino agli organismi sindacali internazionali di cui all'art. 2 del presente Statuto o sulla revoca delle stesse, sullo scioglimento della Cgil. Tali decisioni saranno valide solo se prese a maggioranza qualificata dei 3/4 degli aventi diritto.

Fra un congresso e l'altro il potere di deliberazione sulle adesioni agli organismi sindacali internazionali o sulla revoca delle stesse è affidato al Comitato Direttivo, che delibererà con la maggioranza dei 3/4 dei componenti.

Il Congresso delibera sull'ordine dei propri lavori e verifica i poteri dei delegati.

Articolo 19 - Comitato Direttivo della CGIL del Trentino

Il Comitato Direttivo della CGIL del Trentino è il massimo organo deliberante della Cgil tra un Congresso e l'altro. Ad esso è affidato il compito di:



- 1) dirigere la Confederazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso confederale;
- 2) assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la CGIL si articola;
- 3) provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso confederale;
- 4) deliberare sulle percentuali di riparto della canalizzazione di competenza confederale.

Al solo Comitato Direttivo della Cgil del Trentino è affidato, altresì, il compito di deliberare sulle piattaforme e sugli accordi interconfederali a livello Regionale e/o Provinciale.

Il Comitato Direttivo, entro il mese di dicembre di ogni anno, approva il bilancio preventivo riferito all'esercizio dell'anno successivo; entro il 31 maggio di ogni anno approva il bilancio consuntivo relativo all'esercizio dell'anno precedente, mentre le strutture di categoria osserveranno la scadenza del 30 aprile.

Gli Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni e Fondazioni di emanazione Cgil presentano annualmente al Comitato Direttivo della Cgil la relazione sull'attività svolta, ivi compresa la situazione economica e patrimoniale.

Il Comitato Direttivo può decidere eventuali integrazioni al sistema di canalizzazione, per interventi che si rendessero necessari.

La Cgil del Trentino può proporre al Comitato Direttivo nazionale della Cgil lo scioglimento di un organo direttivo o esecutivo qualora questi assuma e confermi posizioni e comportamenti che siano incompatibili con l'appartenenza alla Cgil, perché in contrasto con i principi e le norme fondamentali dello Statuto e le normative conseguenti, con le norme amministrative, compresi i ripetuti ed immotivati deficit di bilancio, o perché rendono impossibile la corretta direzione della struttura, al punto da ledere l'immagine della Confederazione.

Il Comitato Direttivo della Cgil è eletto a scrutinio segreto dal Congresso che fissa il numero dei suoi componenti.

La composizione del Comitato Direttivo della Cgil del Trentino, nonché di quello delle federazioni di categoria e del sindacato pensionati, dovrà prevedere la presenza maggioritaria di lavoratori e lavoratrici in produzione, di pensionate e pensionati, ed in ogni caso rappresentando la pluralità dei soggetti sociali che fanno parte dell'organizzazione.

Le vacanze che si verificassero, tra un congresso e l'altro, possono essere colmate per cooptazione da parte dello stesso organo direttivo, fino al massimo di un terzo del 40% dei suoi componenti, e per sostituzione decisa dal Direttivo medesimo. Qualora ricorra una motivata necessità politica di allargamento del gruppo dirigente le cooptazioni possono essere decise fino ad un massimo di



un decimo del numero fissato dal Congresso.

Il Comitato Direttivo provvede alle sostituzioni di componenti dimissionari o decaduti del Collegio dei sindaci, degli Ispettori e del Collegio di verifica, nelle forme previste dal presente Statuto.

Il Comitato Direttivo si doterà di un regolamento atto a garantirne il corretto funzionamento ed eleggerà un Presidente o una Presidenza, fissandone la durata dell'incarico.

Il Comitato Direttivo è convocato dalla Presidenza in accordo con la Segreteria Confederale almeno una volta a trimestre ed ogni qualvolta la sua convocazione sia richiesta secondo le modalità previste dal Regolamento.

Ogni componente del Comitato Direttivo ha diritto di partecipare a qualsiasi Congresso o riunione delle organizzazioni confederali e prendervi la parola.

Il Comitato Direttivo può decidere l'elezione di un Comitato Esecutivo, fissandone compiti e poteri nell'ambito delle previsioni del presente Statuto.

Il Comitato Direttivo nomina i Responsabili di Zona.

Il Comitato Direttivo elegge, inoltre, gli Ispettori Amministrativi.

Il Comitato Direttivo può convocare Assemblee con funzioni di indirizzo politico (Conferenza di Organizzazione, di Programma, dei Quadri e delegati, delle Lavoratrici, ecc.) fissandone i criteri e le modalità di composizione e di partecipazione.

Il Comitato Direttivo delibera gli adeguamenti al proprio Statuto derivanti da eventuali modifiche allo Statuto della Cgil Nazionale.

Il Comitato Direttivo delibera sulla costituzione, anche in via sperimentale, di nuove strutture di rappresentanza, fissandone poteri e compiti, nonché le modalità di costruzione degli organismi dirigenti.

Il Comitato Direttivo delibera la costituzione del Coordinamento del Sistema delle Tutele Individuali fissandone i compiti.

Il Comitato Direttivo delibera sulle modalità e forme di rapporto con l'associazionismo democratico e sulla doppia affiliazione con associazioni professionali.

Il trattamento del personale è normato dal Regolamento nazionale che viene approvato dal Comitato Direttivo della Cgil Nazionale.

Il Comitato Direttivo decide le specifiche modalità con le quali attuare le parti del Regolamento per il personale dipendente demandate dal Comitato Direttivo Nazionale.

Le decisioni del Comitato Direttivo sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista dal presente Statuto la maggioranza qualificata degli aventi diritto che si esprime con le modalità decise dal Regolamento del Comitato Direttivo.



Se non già eletti in fase congressuale, inoltre, sono invitati permanenti, senza diritto di voto:

- i responsabili degli Enti ed Istituti confederali
- i responsabili dell'Ufficio Vertenze e delle Associazioni promosse dalla Cgil
- il Presidente del Collegio di Verifica
- il Coordinatore degli Ispettori
- il Coordinatore del Sistema delle Tutele Individuali
- i responsabili di Zona, dei Coordinamenti o dei Dipartimenti e delle Società promosse dalla CGIL del Trentino
- i componenti effettivi del Collegio dei Sindaci.

Articolo 20 - Assemblea Generale della CGIL

L'Assemblea Generale elegge la sua Presidenza.

L'Assemblea Generale viene convocata dalla Presidenza in accordo con la Segreteria confederale.

L'Assemblea Generale elegge il Segretario generale e la Segreteria.

All'Assemblea Generale si applica il Regolamento del Comitato Direttivo.

L'Assemblea Generale viene convocata di norma una volta all'anno per:

1. discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività sindacale;
2. impostare le iniziative di portata generale;
3. verificare il complesso dell'attività sindacale.

Se non già eletti in fase congressuale, sono invitati permanenti, senza diritto di voto, gli stessi soggetti indicati per il Comitato Direttivo.

Articolo 21 - Segreteria della CGIL del Trentino

La Segreteria è l'organo che attua le decisioni del Comitato Direttivo e dell'Assemblea Generale ed assicura la gestione continuativa della Cgil, assumendo la funzione di Centro Regolatore. Risponde della propria attività al Comitato Direttivo stesso. La Segreteria funziona e decide collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario generale o su richiesta di 1/4 dei componenti.

Ad ogni componente la Segreteria viene affidato un incarico operativo da parte della stessa, su proposta del Segretario generale. Il componente della Segreteria risponde del suo operato all'organo esecutivo. La Segreteria, su proposta del Segretario generale, può revocare, motivatamente, l'incarico operativo. Dell'incarico affidato ai singoli componenti o della revoca dello stesso, deve essere

data comunicazione tempestiva al Comitato Direttivo, in una apposita riunione. Su proposta del Segretario Generale la Segreteria può nominare fino a due vice-segretari generali con funzioni vicarie con il vincolo della presenza di entrambi i generi, considerando a tal fine la figura del Segretario Generale e quella del/dei vice-segretario/i.

La Segreteria si dota di un Regolamento di funzionamento che normerà anche il proprio processo decisionale.

La Segreteria assicura la direzione quotidiana delle attività confederali e mantiene un contatto permanente con le Federazioni o Sindacati di categoria, con le Camere del lavoro territoriali con gli Enti ed Istituti confederali, nonché tutte le interlocuzioni politiche e sindacali esterne.

Essa delibera su tutte le questioni che rivestono carattere di urgenza.

La Segreteria provvede all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti della CGIL del Trentino, ne coordina l'attività nei vari campi; nomina i funzionari confederali e i collaboratori tecnici; propone al Comitato Direttivo la nomina dei Responsabili di Zona; presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, i bilanci preventivi e consuntivi nonché le eventuali variazioni degli stessi, da sottoporre al Comitato Direttivo nel caso di spese o impegni di particolare consistenza non previsti dai bilanci consuntivi, per i quali dovrà essere data al Comitato Direttivo informazione preventiva al fine dell'assunzione delle relative delibere.

La Segreteria convoca il Comitato Esecutivo, se istituito ai sensi del successivo articolo 21.

Al fine di garantire la piena partecipazione di tutti i funzionari alla vita della Confederazione, la Segreteria della Cgil del Trentino può convocare l'Assemblea dei Segretari e dei Funzionari, secondo le modalità definite dal Comitato Direttivo con apposito regolamento, che ne stabilisce anche la composizione.

La rappresentanza legale della Cgil del Trentino di fronte a terzi ed in giudizio è attribuita:

- a) al Segretario generale, con possibilità di delega come previsto al successivo punto;
- b) ad altra persona, nominata con formale delibera della Segreteria confederale, per tutti i negozi giuridici di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, finanziario, della sicurezza del lavoro. Tale possibilità di delega riguarda gli aspetti gestionali delle materie indicate e le relative prerogative decisionali nei limiti fissati dalla stessa delibera. Con analoga delibera la Segreteria della Cgil del Trentino può revocare in qualsiasi momento e senza preavviso tale nomina, provvedendo contestualmente alla formalizzazione di una nuova nomina. Di tali delibere viene formalmente informato il Comitato Direttivo.

In caso di impedimento o di assenza, la rappresentanza di cui al punto a) è



affidata ad altro componente la Segreteria ovvero al/ai Vice Segretario/i, se nominato/i.

Il numero massimo dei componenti la segreteria viene definito dalla specifica delibera attuativa dello Statuto.

Articolo 22 - Il Comitato Esecutivo della CGIL del Trentino

La Cgil del Trentino puō dotarsi di un Comitato esecutivo con compiti di direzione operativa e di gestione delle politiche della Cgil nel Trentino nonchē di coordinamento dell'attivitā delle categorie, nell'ambito delle indicazioni deliberate dal Comitato Direttivo e di concerto con la Segreteria.

La composizione dell'Esecutivo viene decisa dal Comitato Direttivo che ne fissa le modalitā di funzionamento.

Articolo 23 - Collegio dei Sindaci della CGIL del Trentino

Il Collegio dei Sindaci revisori ē l'organo di controllo della attivitā amministrativa della Cgil. Esso ē composto da tre componenti effettivi e fino a tre supplenti, eletti a voto palese dal congresso confederale che ne indica anche il Presidente. Uno dei componenti del Collegio dei Sindaci Revisori ē un Revisore dei Conti iscritto all'Albo.

Nel caso, per effetto di diminuzioni o decadenze di componenti il Collegio, il numero di supplenti si riducesse a uno, il Comitato Direttivo puō provvedere a sostituzioni.

Per i Collegi dei Sindaci, i componenti eletti a farne parte, tenuto conto della delicatezza dei compiti e delle funzioni a cui vengono chiamati, devono rispondere a requisiti di specifica competenza, serietā ed esperienza e non devono avere responsabilitā amministrative dirette nell'ambito della organizzazione.

Rispondono del loro operato davanti agli Organi giurisdizionali interni.

Il Collegio dei Sindaci accompagna con una propria relazione il bilancio della Cgil o della Struttura interessata, che invia comunque copia alla Cgil del Trentino; controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolaritā delle scritture e dei documenti contabili.

Il Collegio dei Sindaci consegna al Congresso confederale una relazione complessiva sui bilanci per il periodo intercorrente col Congresso precedente.

I Sindaci revisori fanno parte dell'Albo del Gruppo Nazionale dei revisori a tal fine costituito dalla CGIL nazionale e detenuto dal Collegio nazionale dei Sindaci. Il funzionamento del Collegio dei Sindaci ē definito da un apposito Regolamento proposto dal Collegio, approvato dal CD nazionale della CGIL e valido per tutti i Collegi costituiti a norma dello Statuto.

Articolo 24 - Collegio degli Ispettori della CGIL del Trentino

Gli Ispettori sono eletti dal Comitato Direttivo, che ne indica anche il Coordinatore, in numero di 3 effettivi e 2 supplenti e sono scelti fra iscritte e iscritti Cgil, che avendo i requisiti di competenza necessari, non ricoprono incarichi di segreteria o di carattere amministrativo. Il Collegio degli Ispettori può avvalersi di competenze professionali esterne.

Gli Ispettori sono vincolati al massimo di riservatezza, nella fase istruttoria e fino alla relazione agli organismi competenti. La violazione di tale comportamento determina una immediata verifica del Comitato Direttivo e l'eventuale ricorso al Collegio statutario della CGIL che si pronuncia in unica istanza.

Essi hanno compiti ispettivi riferiti:

- a) alla regolare canalizzazione delle risorse;
- b) alla corretta applicazione dei Regolamenti del personale;
- c) alla correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni e Fondazioni promosse dalle strutture di riferimento;
- d) al mandato loro assegnato dal Comitato Direttivo
- e) al controllo del rispetto di quanto previsto dal presente Statuto e dalle leggi dello Stato nella compilazione dei bilanci. Il controllo dei bilanci può riferirsi all'esercizio in corso o a quelli passati.

La loro attività si svolge anche con ispezioni programmate nel tempo.

Si attivano altresì su esplicito mandato conferito da organismi dirigenti o da strutture di proprio riferimento, che può riguardare anche altre strutture della confederazione site nello stesso territorio e ad essi riferiscono i risultati delle ispezioni, oltretutto, se del caso, al Collegio dei Sindaci di riferimento. Nel caso le ispezioni si riferiscano a tematiche che coinvolgono più strutture, comunicano il loro programma di attività preventivamente e riferiscono i risultati delle ispezioni al Comitato Direttivo.

Qualora si ravvisino irregolarità, alla struttura sottoposta ad ispezione viene formalmente concesso dagli ispettori un tempo entro il quale regolarizzare la/le anomalia/e dandone informazione alla Cgil del Trentino o al Centro Regolatore che ha attivato l'ispezione. Trascorso tale periodo, se la situazione non viene regolarizzata, il Collegio degli Ispettori è tenuto a riferire immediatamente al Comitato Direttivo della struttura interessata ed al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento e alla Struttura che ha richiesto l'ispezione. Nei successivi dieci giorni, il/ai Centro/i Regolatore/i, sentita la Segreteria della struttura interessata, e d'intesa con il Centro Regolatore nazionale, propone/propongono al Comitato Direttivo della struttura interessata l'approvazione di una delibera che contenga le soluzioni delle problematiche emerse. Se del caso, dispone/dispongono la sospensione cautelare del Segretario Generale o della perso-



na delegata o della struttura esecutiva.

Entro cinque giorni dall'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, il/gli interessato/i ha/hanno facoltà di ricorrere al Comitato nazionale di Garanzia che si pronuncia, con provvedimento d'urgenza ed in unica istanza, sul provvedimento di sospensione, deliberandone la conferma o l'annullamento.

A fronte di conferma del provvedimento di sospensione cautelare, il Segretario generale o la persona delegata o i componenti della struttura esecutiva devono essere deferiti al competente Comitato Interregionale di Garanzia. Tutto l'iter di competenza degli Organi di Garanzia deve avvenire con procedura d'urgenza.

Il/i Centro/i Regolatore/i garantisce/ono il governo della struttura sino a conclusione dell'iter di competenza degli Organi di garanzia, provvedendo a sanare l'irregolarità rilevata dagli Ispettori.

Le modalità di procedura e di funzionamento degli Ispettori sono determinate da un apposito regolamento predisposto dal Collegio Nazionale ed approvato dal Comitato Direttivo della CGIL Nazionale.

Articolo 25 - Assemblea dei quadri, dei comitati degli iscritti e leghe dei pensionati della CGIL del Trentino

Al fine di garantire la piena partecipazione degli iscritti alla vita della confederazione, il Comitato Direttivo della Cgil del Trentino convoca – almeno una volta all'anno e sulla base di un apposito regolamento, da emanare con il voto dei 2/3 dei componenti il Direttivo – l'Assemblea Generale dei quadri e dei delegati di base e leghe dei pensionati, quale momento di valutazione del lavoro svolto nonché di proposta e di consultazione su tutte le materie di interesse generale, sociale ed intercategoriale.

In presenza di materie di natura contrattuale confederale di grande rilevanza, la convocazione dell'Assemblea è obbligatoria e le proposte approvate dalla stessa saranno sottoposte alla successiva decisione del Comitato Direttivo.

L'assemblea può essere convocata anche su richiesta di almeno il 5% degli iscritti alla Cgil del Trentino.

Analogamente potranno procedere le categorie ed il sindacato pensionati su materie di specifico interesse delle stesse.

Partecipano di diritto alla Assemblea:

Il Comitato Direttivo, l'Assemblea Generale, le Segreterie, i dirigenti dei Comitati degli Iscritti, i dirigenti delle RSU eletti nelle liste della Cgil e/o che fanno riferimento alla Cgil, i rappresentanti delle Leghe dei pensionati, i Responsabili di Zona, fermo restando che almeno il 60% dei partecipanti all'Assemblea devono essere lavoratori in attività e pensionati.



TITOLO IV - DELLA AMMINISTRAZIONE

Articolo 26 - Contributi sindacali e solidarietà

La CGIL, in quanto libera associazione, realizza la propria autonomia finanziaria mediante la contribuzione delle iscritte e degli iscritti che sottoscrivono volontariamente una delega o corrispettivo atto certificatorio.

La contribuzione delle iscritte e degli iscritti avviene con la tessera, con la firma da parte degli iscritti/iscritte della delega per la trattenuta delle quote sindacali sulla retribuzione, con la contribuzione mensile, con sottoscrizioni autorizzate di volta in volta dagli organi dirigenti delle strutture CGIL che ne hanno la facoltà, con contributi volontari di singoli lavoratori. Sono lecite altre forme di sostegno, solo se previste e regolamentate e vengano iscritte a bilancio nella voce entrate con specifica segnalazione e destinazione.

L'utilizzo dei proventi derivanti dalla prestazione di servizi è regolato dal Comitato Direttivo della Cgil.

La quota associativa e i contributi sindacali sono intrasmissibili e non danno luogo ad alcuna rivalutazione.

Le contribuzioni versate dai lavoratori e dai pensionati a seguito dell'iscrizione, a qualsiasi titolo, e sotto qualsiasi denominazione, sono patrimonio collettivo di tutta la CGIL e sono vincolati alla normativa generale sui finanziamenti e sui riparti.

I riparti devono essere effettuati in modo automatico, con cadenza mensile, garantendo la regolarità di finanziamento a tutte le strutture mediante il metodo della canalizzazione.

Non è ammessa per alcuna struttura la possibilità di utilizzare percentuali di riparto spettanti ad altre strutture.

La normativa generale valevole indistintamente per tutte le istanze, sul finanziamento e sui riparti, è stabilita dal Comitato Direttivo nazionale della Cgil.

La Cgil del Trentino delibera nel proprio Comitato Direttivo i criteri di riparto conseguenti a tale deliberazione del CD della CGIL nazionale.

La CGIL del Trentino non può distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, riserve o capitale, durante la vita dell'associazione salvo diverse disposizioni legislative.

Il patrimonio della CGIL del Trentino, in caso di scioglimento e salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà attribuito ad altra istanza della CGIL designata dal Centro Regolatore competente, sentito l'organismo di controllo previsto dall'articolo 3, comma 190, della Legge 23 dicembre 1996 n. 662.



Articolo 27 - Attività amministrativa

L'attività amministrativa della Cgil deve basarsi su una politica dei costi e dei ricavi correlati alle esigenze ed alla sostenibilità economica di ciascuna struttura e su una regolare tenuta contabile, tecnicamente corretta e documentata, basata su criteri di legittimità, di responsabilità, di chiarezza e trasparenza.

A questo fine devono essere osservate le seguenti norme:

- a) predisposizione annuale, da parte delle segreterie attraverso l'applicazione del modello di "Piano unico dei conti", in conformità al D.Lgs 460/97, del Bilancio consuntivo e del Bilancio preventivo composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, nota integrativa, relazione illustrativa del Bilancio e del rendiconto economico dell'attività dell'INCA;
- b) il Comitato Direttivo è chiamato ad approvare il bilancio consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento ed il bilancio preventivo entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento; il bilancio consuntivo delle strutture di categoria deve essere approvato entro il mese di aprile;
- c) è fatto obbligo, in sede di discussione ed approvazione del bilancio preventivo o di quello consuntivo, di illustrare il bilancio aggregato di propria competenza;
- d) ogni struttura deve tenere la contabilità e la relativa documentazione a disposizione per il Collegio dei sindaci revisori, per il Collegio degli Ispettori, per l'organismo dirigente della struttura interessata e delle strutture di livello superiore che hanno la facoltà di esercitare il controllo amministrativo;
- e) previsione, ad ogni sostituzione di segretari generali, di un formale e documentato passaggio delle consegne, certificato dal Collegio degli Ispettori di riferimento, da presentare al Comitato Direttivo e del quale va data copia al Centro regolatore di riferimento; la violazione di tale regola, anche a seguito di successiva verifica di veridicità della documentazione, comporta l'attivazione delle procedure disciplinari da parte dei Comitati di garanzia preposti;
- f) di norma, le strutture di categoria devono nominare un responsabile amministrativo, anche in veste di referente unico del Centro Regolatore, dei Sindaci Revisori e degli Ispettori;
- g) l'attività amministrativa dei comitati degli iscritti e di altri organismi da individuare in modo specifico potrà essere inserita in quella delle strutture di livello superiore con l'ausilio di specifico regolamento finanziario approvato dal Comitato Direttivo della Cgil del Trentino;
- h) pubblicizzazione dei bilanci consuntivi nei siti web delle strutture;
- i) tutte le Strutture sono tenute a pubblicare sul proprio sito web il Regolamento del personale e le relative tabelle stipendiali.



Il Comitato Direttivo CGIL approva, con la maggioranza dei 2/3, una Delibera Regolamentare relativa alle materie della gestione economica e dell'amministrazione prevedendo, altresì, la definizione di regole che rendano vincolante l'assunzione di politiche di rientro nel pareggio dei bilanci, in attuazione del primo periodo del presente articolo.

Articolo 28 - Autonomia giuridica ed amministrativa

La Cgil del Trentino e le Federazioni o Sindacati di categoria, il Sindacato pensionati, gli Enti e Istituti confederali, sono associazioni giuridicamente e amministrativamente autonome e, pertanto, strutture diverse non rispondono delle obbligazioni assunte da qualsiasi organizzazione, ad esse aderente, salvo quanto stabilito dai singoli Statuti in virtù di norme di legge, indipendentemente dal fatto che la struttura amministrativa sia gestita in modo unificato.

Tutte le strutture, a partire dalle Camere del lavoro e dalle strutture delle categorie presenti sul territorio, sono tenute ad operare per raggiungere il massimo di condivisione ed integrazione sul versante tecnico, informatico, editoriale, gestionale e della comunicazione, per migliorare l'attività e favorire una ottimale gestione delle risorse.

A fronte di eventuali decisioni amministrative, prese da singoli dirigenti, al di fuori o in contrasto con decisioni assunte in organismi dirigenti che comportino oneri alle strutture dirette, la Cgil e le sue strutture possono rivalersi nelle forme e nelle modalità consentite dalle leggi vigenti, sui responsabili di tali decisioni arbitrarie.

L'accordo di cui all'art. 26, paragrafo 1 del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati dell'Unione Europea (Regolamento UE 2016/679) è adottato dai Centri Regolatori, anche per conto delle altre associazioni confederali.

TITOLO V - DELLA GIURISDIZIONE INTERNA

Articolo 29 - Sanzioni disciplinari

È passibile di sanzioni disciplinari l'iscritta o l'iscritto il cui comportamento risulti contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altre/altri iscritte/iscritti o risulti lesivo per la CGIL o configuri violazione di principi e norme dello Statuto.

Le eventuali sanzioni relative a violazioni delle materie attinenti il rapporto di lavoro sono definite nel Regolamento del personale della CGIL.

Gli addebiti mossi ai comportamenti dei singoli iscritti, ad eccezione di quelli



relativi ai casi di violenza e molestie sessuali, vanno segnalati entro 6 mesi dalla loro avvenuta conoscenza in prima istanza avanti ai Comitati di Garanzia Interregionali competenti.

Le infrazioni di carattere amministrativo sono comunque assunte dai Comitati di Garanzia interregionali che sono tenuti a valutare ed eventualmente sanzionare eventuali omissioni o ritardi nella loro segnalazione.

Le sanzioni applicabili, in ordine di gravità, sono le seguenti:

- a) biasimo scritto;
- b) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o di funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/he sindacale/i ricoperta/e sino a tre mesi;
- c) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea generale o funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/che sindacale/i ricoperta/e da tre a dodici mesi;
- d) sospensione da tre a dodici mesi dall'esercizio delle facoltà d'iscritta/o;
- e) espulsione dall'organizzazione; l'eventuale richiesta di reinscrizione da parte dell'espulso/a non potrà essere esaminata prima che trascorrono tre anni e sarà decisa dalla struttura cui perviene la richiesta, previo parere vincolante del Centro Regolatore nazionale.

Tali sanzioni vengono irrogate, secondo il principio di ragionevolezza, gradualità, proporzionalità e personalità in relazione al tipo e alla gravità dell'infrazione, per comportamenti:

1. incompatibili con i principi fondamentali dello Statuto, delle relative Delibere e dei regolamenti, del Codice Etico, nonché delle regole in esso precisate;
2. contrari alle corrette norme di leale comportamento nell'organizzazione; la violazione, in particolare, delle norme elettorali comporta la decadenza dagli incarichi sindacali di carattere elettivo e la ineleggibilità per almeno due anni a qualunque incarico;
3. molestie, ricatti sessuali, mobbing, stalking;
4. condanna per reati dolosi, esclusi in ogni caso quelli di opinione;
5. atti affaristici o di collusione con la controparte.

Per quanto riguarda irregolarità amministrative, la non corretta attuazione di quanto al Titolo IV del presente Statuto comporta l'attivazione delle procedure disciplinari oltre che la eventuale diretta rivalsa sul dirigente e/o sul funzionario responsabile.

Nel caso di irregolarità amministrative che comportino la sottrazione di risorse e/o beni dell'Organizzazione, è fatto obbligo alla Segreteria della Struttura

interessata di procedere – per via transattiva o giudiziaria – ai fini del recupero di quanto sottratto. Nel caso di attivazione di una soluzione transattiva, essa dovrà essere approvata dal/i Centro/i Regolatore/i competente/i.

Nei casi di particolare gravità derivanti da sottoposizione a procedimenti penali, con esclusione dei reati di opinione e, comunque, nei casi di provvedimenti restrittivi della libertà della persona, la Segreteria del Centro regolatore di riferimento (o di quello superiore se il caso si riferisce ad un Centro regolatore) può sospendere cautelativamente l'iscritto dalla carica ricoperta o dall'esercizio delle facoltà di iscritto, per il tempo strettamente necessario all'inchiesta, alla decisione di prima istanza e all'esame dell'eventuale ricorso.

Il Comitato Direttivo della Cgil del Trentino dovrà, nella sua prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni, pena l'inefficacia del provvedimento, ratificare tale decisione. Sono fatte salve la continuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.

La sospensione cautelativa non costituisce sanzione disciplinare.

È facoltà dell'iscritto oggetto di tale provvedimento richiedere l'attivazione del Comitato di garanzia competente che deciderà in unico grado. Il provvedimento di sospensione cautelare cessa con le decisioni del Comitato stesso, qualora non venga confermato.

Nel corso del procedimento disciplinare, il Comitato di Garanzia, in relazione alla natura dei fatti evidenziati ed alla carica esecutiva ricoperta dall'iscritto/a sottoposto/a al procedimento stesso, può chiedere allo/a stesso/a che si sospenda cautelativamente dall'incarico ricoperto per la durata della stessa procedura.

Parimenti, il Comitato di Garanzia – nel caso di violazioni di carattere amministrativo sanzionate con il provvedimento di sospensione dalla carica sindacale ricoperta o dalla facoltà di iscritto/a da tre a dodici mesi – richiede al/ai centro/i regolatore/i competente/i di disporre in via cautelare la sospensione dell'interessato/a da ogni competenza di carattere amministrativo, attribuendola ad altro/a dirigente.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 24 del presente Statuto.

Nei casi più gravi, sanzionati come al punto d) del I comma, a tutela dell'organizzazione la sanzione è immediatamente esecutiva, fatta salva la procedura di garanzia da parte del sanzionato.

I materiali raccolti in sede di procedimento disciplinare sono utilizzabili anche ai fini di eventuali provvedimenti che le strutture possono assumere nella loro funzione di «datori di lavoro».

Le strutture che vengono a conoscenza di fatti penalmente illeciti sono tenute a darne immediata comunicazione all'autorità giudiziaria, fermo rimanendo l'av-



vio del procedimento disciplinare. I procedimenti disciplinari non sostituiscono il diritto ad eventuali azioni civili per il risarcimento dei danni subiti dall'organizzazione.

Il patteggiamento nei procedimenti penali davanti all'autorità giudiziaria non è preclusivo dell'esercizio di responsabilità anche patrimoniali nei confronti dell'organizzazione.

È costituito l'Albo delle delibere assunte dai Comitati di Garanzia, a partire da quelle del Comitato di garanzia Nazionale, sul quale verranno pubblicate le delibere assunte, a cura dei Presidenti degli stessi Comitati nel rispetto della privacy. I Presidenti dei Comitati potranno accedere a tale Albo, mettendo a disposizione dei Comitati stessi le deliberazioni pubblicate.

Articolo 30 - Comitati di Garanzia Interregionali

I Comitati di garanzia costituiscono la struttura di giurisdizione disciplinare interna cui è demandato il potere di inchiesta e di sanzione, in base al precedente articolo, nei riguardi delle/gli iscritte/i alla CGIL.

Compiti e funzionamento dei Comitati di Garanzia sono definiti dallo Statuto della Cgil Nazionale.

Articolo 31 - Collegio di Verifica della CGIL del Trentino

Il Collegio di Verifica è composto da 5 componenti e altrettanti supplenti con funzioni di surroga degli assenti.

Esso è eletto a voto palese dal Congresso della Cgil del Trentino, a maggioranza qualificata di almeno il 75% dei votanti, tra gli iscritti/iscritte con un minimo di 10 anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuto prestigio, autonomia ed indipendenza.

Nel caso, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti il Collegio, il numero di supplenti si riducesse a tre, il Comitato Direttivo competente può provvedere a sostituzioni, con voto a maggioranza dei 3/4 dei votanti.

Il Collegio di Verifica, su richiesta di uno o più iscritti/e o di una struttura, svolge indagini e controlli sulle procedure e sugli atti dei vari organismi, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari ed alle decisioni regolarmente assunte dagli organi della Cgil, con possibilità di esprimere pareri vincolanti e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.

Qualora l'annullamento totale o parziale degli atti fosse determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altri/e iscritti/e o risulti lesivo per l'Organizzazione, il Collegio di verifica trasmette gli atti e le

proprie deliberazioni al Comitato di Garanzia di riferimento, per quanto di competenza.

Il Collegio di Verifica ha giurisdizione sull'attività delle strutture confederali di livello inferiore, compresi i Comitati degli iscritti.

Contro le decisioni del Collegio di Verifica è possibile il ricorso, in seconda ed ultima istanza, al Collegio statutario della Cgil nazionale.

Le decisioni del Collegio di Verifica sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

Le modalità di procedura e funzionamento interno del Collegio di Verifica sono determinate da un apposito regolamento predisposto dal Collegio Statutario Nazionale ed approvato dal Comitato Direttivo della Cgil Nazionale.





Codice etico Cgil del Trentino

Proposta approvata all'unanimità dalla Commissione Statuto del XVIII Congresso nazionale della CGIL alle ore 13:00 del 23 gennaio 2019

CAPITOLO I - PREMESSA

Articolo 1 - Finalità

Questo Codice Etico previsto dall'art. 6 dello Statuto CGIL, è definito in riferimento ai principi ed ai valori ivi definiti. Questo Codice esprime i doveri, gli impegni e le responsabilità etiche nello svolgimento delle attività assunti da tutte e tutti coloro che rappresentano e/o a qualsiasi titolo collaborano con la CGIL, così come indicato e stabilito al successivo Articolo 2.

Per i suoi valori costitutivi e per il ruolo di rappresentanza generale d'interessi cui è chiamata, la CGIL e le donne e gli uomini cui si applica questo Codice hanno una grande ed evidente responsabilità verso la collettività. I comportamenti delle donne e degli uomini della CGIL dovranno, quindi, corrispondere a tale responsabilità, costituendo esempio e corollario necessario all'immagine dell'Organizzazione.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

Questo Codice si applica a tutte e tutti i componenti degli Organismi dirigenti della CGIL e delle sue Strutture di ogni ordine e grado; a tutte e tutti coloro che collaborano stabilmente o saltuariamente con la CGIL, a qualsiasi livello ed in qualsiasi Struttura, siano essi dipendenti, distaccati, collaboratori, volontari. Il Codice si applica altresì ad Amministratori e Dipendenti delle Società, Enti, Associazioni promossi o partecipati dalla CGIL o da sue Strutture.

Articolo 3 - Rispetto del Codice Etico

Le violazioni del presente Codice da parte di coloro ai quali esso si applica sono sanzionate con le modalità previste dall'art. 27 dello Statuto della CGIL.

CAPITOLO II - DIRITTI E DOVERI PERSONALI

Articolo 4 - Principio di responsabilità

Tutte e tutti coloro cui si applica questo Codice hanno la responsabilità di improntare i propri comportamenti, ai valori e principi definiti dallo Statuto della CGIL e dal presente Codice.

In essi le iscritte e gli iscritti alla CGIL devono trovare un esempio ed un riferimento etico a sostegno della scelta di aderire alla CGIL.

Articolo 5 - Integrità e prevenzione della corruzione

Tutte e tutti coloro che rientrano nella sfera di applicazione del presente Codice sono tenuti ad assoluta integrità personale e nello svolgimento dei propri compiti e funzioni. Sono tenuti, altresì, a segnalare agli organi preposti eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza, fermo restando i casi in cui vige anche l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria.

Articolo 6 - Dovere di rendere conto

Le scelte e l'attività di tutti e tutte coloro ai quali si applica questo Codice sono improntate ai principi di chiarezza, correttezza e trasparenza, in modo da essere sempre in grado di rendere conto del proprio operato non solo al proprio gruppo dirigente o istanza superiore, ma alle iscritte, agli iscritti.

È fatto obbligo di rendere noto alla Struttura nella quale si opera ed al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i ogni atto negoziale sottoscritto.

Articolo 7 - Dovere di riservatezza

Tutti e tutte coloro cui si applica questo Codice hanno obbligo di riservatezza, per tutte quelle informazioni di cui si è venuti in possesso nell'esercizio delle proprie funzioni o del proprio incarico, la cui diffusione potrebbe determinare un pregiudizio alla CGIL.



Articolo 8 - Gestione del tempo

Il tempo è una risorsa preziosa per l'attività della CGIL, per la qualità e quantità del lavoro sindacale svolto e da svolgere, per la qualità della vita di ciascuno e ciascuna. Pertanto, deve essere posta particolare attenzione ad un uso appropriato del tempo. La conciliazione del tempo di lavoro con il tempo di vita è un obiettivo fondamentale dell'Organizzazione e delle donne e degli uomini che in essa, a qualunque titolo, operano.

La CGIL dovrà trovare forme di conciliazione tra le attività sindacali ordinarie ed il tempo di lavoro anche necessario alla partecipazione a momenti di formazione o aggiornamento.

Articolo 9 - Molestie sessuali, mobbing e stalking

Le donne e gli uomini della CGIL rifiutano e contrastano le molestie di natura sessuale, quelle morali, l'omofobia e qualsivoglia attività di mobbing o stalking, perché lesive della dignità umana, nonché atti inequivocabilmente discriminatori.

Rifiutano e contrastano ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessative, assicurando piena protezione e tutela della o delle vittime.

Cooperano per l'adozione di misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuovono la cultura del rispetto della persona. Fatti salvi i doveri di denuncia all'Autorità giudiziaria, i dirigenti ed i rappresentanti della CGIL sono tenuti a segnalare ogni comportamento abusivo o vessatorio.

Articolo 10 - Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

Coloro cui si applica questo Codice debbono astenersi dal prendere decisioni e dallo svolgimento di attività inerenti alle proprie mansioni e funzioni in situazioni di conflitto con interessi personali, del coniuge, del convivente, di parenti e affini entro il secondo grado o che possano coinvolgere interessi di persone con le quali vi siano cause pendenti, grave inimicizia, rapporti finanziari od economici significativi.

È fatto obbligo di astenersi altresì in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di convenienza. Colei o colui che venga a trovarsi in una situazione di conflitto d'interessi deve comunicarlo con tempestività, per iscritto, astenendosi nel frattempo da qualsiasi decisione, alla Segreteria della Struttura di appartenenza che è tenuta a provvedere. Tale conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non economici, o patrimoniali. Fermo restando quanto disposto all'art. 7 dello Statuto della CGIL in materia di incompatibilità, coloro che rico-

prono cariche gestionali o di rappresentanza dell'Organizzazione in Società, Enti, Associazioni anche non promossi o partecipati dalla CGIL o da alcuna sua Struttura si debbono astenersi da prendere o partecipare a decisioni nell'ambito di tali organismi in contrasto con i valori espressi dalla CGIL.

Prima di assumere l'incarico di Segretario generale o di componente di Segreteria o compiti di direzione in Enti, Società o Associazioni anche non promosse o partecipate gli interessati sono tenuti ad informare il Centro Regolatore competente se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente la cui attività professionale o commerciale può porli in contatti frequenti con la Struttura da dirigere o che siano coinvolti in decisioni o nelle attività inerenti.

Articolo 11 - Abuso della propria posizione

La CGIL contrasta l'esercizio per fini privati delle funzioni o responsabilità ricoperte nell'Organizzazione

Non è consentito usare la propria posizione, politica o organizzativa, per ottenere vantaggi nelle relazioni interne ed esterne, pretendendo l'effettuazione di prestazioni o servizi che non si configurano come adempimenti di obblighi giuridici da parte di altri, ovvero per attuare un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti assegnati ad altri.

Articolo 12 - Favoritismo e nepotismo

Non è consentito avvalersi, in modo diretto o indiretto, del proprio ruolo o della propria responsabilità per concedere o far concedere benefici o agevolare l'attribuzione indebita di incarichi, ivi compreso l'accesso ad un impiego, a vantaggio del coniuge, convivente, parenti o affini sino al quarto grado.

Costituiscono per la CGIL abuso della propria posizione o funzione di responsabilità i comportamenti diretti ad ottenere prestazioni o servizi da altri che siano in contrasto con i principi dello Statuto e del presente Codice.

Articolo 13 - Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni

La CGIL difende il diritto di ogni persona ad aderire ad Associazioni o Organizzazioni nel rispetto delle idee e delle posizioni di ciascuna e ciascuno. Coloro ai quali si applica questo Codice sono a loro volta tenuti, oltre al rigoroso rispetto di quanto disposto dallo Statuto della CGIL, a gestire la propria presenza ed attività in Associazioni ed Organizzazioni diverse dalla CGIL in modo tale che sia sempre chiaro ed evidente il carattere esclusivamente personale che quindi non impegna l'Organizzazione, della scelta di aderire o partecipare a posizioni o attività di Associazioni o Organizzazioni.



Articolo 14 - Disposizioni per i dirigenti della CGIL

Tutti coloro ai quali si applica il presente Codice Etico sono tenuti a svolgere con diligenza le proprie funzioni, perseguendo gli obiettivi assegnati, adottando comportamenti consoni al ruolo e alla responsabilità e ad operare perché in nessun punto della struttura si assumano iniziative o si manifestino comportamenti in violazione allo Statuto ed ai principi del presente Codice, in particolare nei rapporti con i mass media e nell'utilizzo dei social network. Assumono comportamenti leali e costruttivi nei rapporti con i compagni e le compagne.

Operano affinché vi sia un corretto e razionale utilizzo delle risorse, favoriscono l'instaurarsi di rapporti rispettosi e positivi tra le compagne ed i compagni, favoriscono la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento, l'inclusione lavorativa e l'equilibrio di genere.

Il non rispetto delle previsioni statutarie o di quelle contenute in questo Codice Etico da parte di chi ricopre l'incarico di Segretario generale o di componente di Segreteria di una qualsiasi Struttura dell'Organizzazione, nonché chi ha funzioni direttive o gestionali anche nelle Società, Enti e Associazioni promosse o partecipate dalla CGIL così come chi svolge funzioni direttive o gestionali in Società, Enti e Associazioni a seguito di designazione da parte dell'Organizzazione costituisce un'aggravante in sede di valutazione e pronunciamento degli Organi di Garanzia.

CAPITOLO III - DOVERI VERSO L'ORGANIZZAZIONE

Articolo 15 - Tutela del nome e dell'immagine della CGIL

La CGIL chiede a tutte e tutti coloro ai quali si applica questo Codice di rispettare, difendere e promuovere il nome, il prestigio e l'immagine dell'Organizzazione, con responsabilità e senso di appartenenza.

Articolo 16 - Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative

Coloro ai quali si applica questo Codice sono responsabili della protezione e conservazione dei beni dell'Organizzazione, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini associativi, e rispettoso delle normative vigenti a partire da quelle relative all'ambiente di lavoro. Pongono la massima attenzione all'impatto che le proprie azioni possono determinare sull'ambiente, adottando comportamenti che favoriscano la prevenzione e la sicurezza nel



luogo di lavoro, il risparmio energetico e l'utilizzo eco-sostenibile delle risorse. Utilizzano il materiale e le attrezzature di cui vengono dotati nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli posti dall'Organizzazione. Sono altresì tenuti ad operare con la massima diligenza per tutelare i beni della CGIL. In particolare devono:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati, evitando utilizzi impropri;
- rispettare le regole di utilizzo ecosostenibile delle risorse.

Inoltre, faranno un utilizzo mirato delle dotazioni tecnologiche messe a disposizione dell'organizzazione per l'esercizio delle proprie attività.

CAPITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETÀ

Articolo 17 - La scelta della sobrietà

La sobrietà e la trasparenza sono i criteri ai quali improntare l'azione dei dirigenti e di coloro ai quali si applica questo Codice relativamente all'uso delle risorse finanziarie (ivi comprese- se previste entro limiti massimi definiti dall'organizzazione- le spese di rappresentanza) e tecnologiche delle quali dispongono per conto dell'organizzazione.

Articolo 18 - Spese di rappresentanza, regali, compensi e altra utilità

È fatto divieto in ogni caso di chiedere, sollecitare, accettare per sé o per altri regali o altre utilità per svolgere il proprio compito o funzione, ad esclusione di quelli di modico valore nell'ambito di relazioni di cortesia o istituzionali o per consuetudini internazionali. In ogni caso è vietato accettare, per sé o per altri, denaro o altri strumenti di pagamento sostitutivo del denaro. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono restituiti al soggetto che li ha elargiti a cura della persona che li ha ricevuti. Qualora non fosse possibile la restituzione, vengono messi a disposizione dell'Organizzazione.



CAPITOLO V - RAPPORTI COMMERCIALI

Articolo 19 - Rapporto con i fornitori

I destinatari del presente Codice sono impegnati alla gestione corretta e trasparente dei rapporti di fornitura, garantendo - da una parte - l'imparzialità nella scelta dei fornitori, offrendo ai potenziali fornitori in possesso dei requisiti la possibilità di accedere alla fornitura; dall'altra, il rispetto delle condizioni contrattuali cui si sono impegnati all'atto dell'assegnazione della fornitura.

Coloro ai quali si applica questo Codice non accettano dai fornitori regali che possano influenzare la valutazione della qualità del prodotto o servizio offerto dal fornitore.

Articolo 20 - Criteri di valutazione e selezione dei fornitori

La CGIL adotta criteri trasparenti per la valutazione e la selezione dei fornitori:

- valuta le offerte economiche sotto il profilo dell'oggettivo rapporto tra elementi qualitativi e fattori economici;
- effettua la scelta dei fornitori sempre sulla base della comparazione e valutazione delle offerte avanzate.

Articolo 21 - Obblighi dei fornitori

All'atto della selezione, vengono sottoposti ai fornitori (o a coloro che intendono concorrere) le seguenti clausole:

- l'adozione di comportamenti conformi al rispetto e alla salvaguardia dei propri lavoratori, dei soggetti economici coi quali si interfacciano, della società civile e dell'ambiente naturale. la garanzia per ogni lavoratrice e lavoratore del rispetto dei CCNL, con un'equa e regolare retribuzione, non utilizzando né in Italia, né in ogni altro paese lavoro minorile, nel rispetto integrale della disciplina di legge sul lavoro, con particolare riferimento agli orari di lavoro; la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando le misure idonee a minimizzare eventuali fattori di rischio in grado di causare danni alla salute e all'integrità fisica e morale delle persone; la garanzia nei loro luoghi di lavoro della piena e completa libertà ed agibilità sindacale; la garanzia del rispetto rigoroso delle normative previdenziali e fiscali; la garanzia della non discriminazione tra le lavoratrici e i lavoratori in ragione del sesso, della religione di appartenenza o di ogni altro fattore anagrafico, culturale o di altra natura.



CAPITOLO VI - RAPPORTI CON ISCRITTI, UTENTI, ISTITUZIONI E CONTROPARTI

Articolo 22 - Rapporto con gli utenti e vincolo dell'accoglienza

La tutela individuale è parte integrante della più generale azione di rappresentanza degli interessi di lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati.

I vari servizi che la CGIL offre ad iscritti e iscritte ed utenti hanno anzitutto valore per la loro funzione sociale e devono essere finalizzati alla tutela della persona, dei suoi diritti e della sua dignità. L'accoglienza di iscritti, iscritte e utenti deve essere considerata una priorità ed una scelta di qualità dell'Organizzazione. Ogni donna ed ogni uomo della CGIL è tenuto a garantire ad iscritti, iscritte e utenti un'accoglienza positiva ed efficace nelle sedi dell'Organizzazione, tale da favorire il proselitismo.

Articolo 23 - Rapporti con le altre Organizzazioni sindacali, le Istituzioni e le Associazioni dei Datori di lavoro

La CGIL impronta le relazioni ed i rapporti con tutti i suoi interlocutori all'insegna del reciproco rispetto dei ruoli, della correttezza e della autonomia.

Articolo 24 - Le convenzioni ed i rapporti con i partner

La CGIL ritiene utile valutare di volta in volta l'opportunità di un sistema di convenzioni, grazie al quale offrire ai propri iscritti alcune prestazioni o offerte. La CGIL considera partner quei soggetti che, perseguendo comportamenti coerenti con lo spirito e la lettera di questo Codice, decidono di aderire al suo sistema di convenzioni.

Norma transitoria

Entro tre mesi dall'adozione del presente Codice Etico, il Comitato Direttivo della CGIL nazionale approverà le norme attuative relative a quanto previsto al Cap. V.





CGIL



DEL TRENTINO

Via dei Muredei, 8 - 38122 - Trento
trentino@cgil.tn.it

Informazioni & appuntamenti:
tel. 0461 040111

www.cgil.tn.it

